

---

# HR 必备劳动合同法律知识及风险防控

(2天)

## 课程背景

你知道

- 劳动者入职之初有何法律风险吗
- 订立书面劳动合同的最佳时段吗
- 哪五种情形不能二次约定试用期
- 违法解除的比支付经济赔偿金（2N）更为严重的后果是什么
- 合理规避无固定期限劳动合同的五条措施是什么
- 何谓规章制度制定的法定程序
- 如何界定劳动者的“欺诈”行为
- 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系是什么
- 劳动者赔偿责任的三个构成要件是什么
- 何谓裁员的六大实操要点与四种情形下是否支付经济补偿金
- 何谓六种特殊情形的合同解除与五大具体操作步骤
- 何谓终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形
- 出具或不出具“解除或终止劳动合同证明”的风险及其具体操作技巧是什么
- 何谓劳动关系、劳务关系、事实劳动关系、特殊劳动关系及双重劳动关系
- 劳动报酬包括哪些
- 非正常情况下的工资支付（工伤、病、产、事假）标准是什么
- 如何应对“泡病假”
- 什么是 HR 的十二个必备文件

以上问题，将由国内著名劳动法/劳动关系管理实战专家、著名劳动争议预防与应对专家、员工健康管理专家、企业 EAP 设计/咨询专家毕春秋老师带您各个击破，为企业提供切实可行的实操解决方案，以防控企业面临的各种劳动法律法规风险

## 课程收益

- 1，带领 HR 从业者对《劳动合同法》所涉法律知识要点进行一次完整、全面而深入的梳理
- 2，帮助 HR 从业者熟悉、掌握非法务人员的劳动法律法规知识要点，并通过大量经典案例的分析讲解，将相关知识点运用于实际问题的解决之中
- 3，帮助 HR 从业者正确、科学、充分解读《劳动合同法》条文，并将有关内容拓展至《社会保险法》、《工伤保险条例》、《民法通则》等法律领域，使相关知识系统有机结合，构成内在逻辑体系
- 4，通过学习，使 HR 从业者能够掌握必备的劳动合同法律法规知识要点及风险防控技巧，以提高其劳动合同综合管理水平
- 5，通过学习，使 HR 从业者能够在实际工作中检讨或再造各自企业中的人力资源管理/员工关系管理/法务管理流程，如招聘流程、规章制度制定流程、员工投诉流程及劳动合同解除流程等，以使学员学以致用、收益量化

**课程对象：**HR 从业者/主管/经理；员工关系管理人员、企业法务人员、企业中/高层管

---

理人员等

**课程特色：**课堂讲授+案例分析+小组讨论+互动演练，突出实战性与实用性

## 课程大纲

### 第一编 招聘入职中的法律知识要点与风险防控

法律知识要点：《劳动合同法》——

第三条之“诚实信用”

第八条之“如实说明”

第二十六条之“欺诈”

第八十六条之“承担赔偿责任”

第十条之“应当订立书面劳动合同”及违反此条所导致的第十一、十四及八十二条之处罚

第九十一条之“连带赔偿责任”

法律风险防控：

1. 劳动者提交虚假资料的法律应对
  - 1.1. 应聘期间提交虚假资料的应对
  - 1.2. 入职之后提交虚假资料的应对
  - 1.3. 因劳动者提交虚假资料导致劳动合同无效的认定
2. 入职之初的法律风险防控
  - 2.1. 用人单位如何做到“如实告知”
  - 2.2. 劳动者岗位职责等的有效签收
  - 2.3. 劳动者应承担“非如实说明事项”下的法律责任
  - 2.4. 规章制度的相应配合
3. 何为订立书面劳动合同的最佳时段
4. 合同文本、工作地点的法律风险
  - 4.1. 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险防控
  - 4.2. 工作地点可能出现变动/搬迁的风险防控
  - 4.3. 合同文本中“可以约定事项”的充分利用
5. 中高级人员入职前缺乏背景调查的风险防控

### 第二编 试用期中的法律知识要点与风险防控

法律知识要点：《劳动合同法》——

第十九条之“试用期”期限及其处罚标准（第八十三条）

第二十一条之“试用期”及其违法解除

第三十九条之“在试用期间被证明不符合录用条件”

法律风险防控：

1. 试用期的法律风险防控
  - 1.1. 立法初衷
  - 1.2. 不能二次约定试用期的 5 种情形
  - 1.3. 延长试用期的风险防控

- 
- 1.4 . 合同仅约定试用期的风险防控
  - 2 . 试用期劳动合同解除的风险防控
    - 2.1 . 纠正“试用期间用人单位可以无条件解除劳动合同”的错误认知
    - 2.2 . “应当”的法律内涵
    - 2.3 . 违法解除的比支付经济赔偿金（2N）更为严重的后果
    - 2.4 . 防止出现违法解除的三条基本措施
    - 2.5 . 试用期精细管理的重要意义
  - 3 . 非全日制用工中约定试用期的风险防控
  4. 实操要点——
    - 4.1. 设定合理、合法、精准、易行的录用条件
    - 4.2 . 制定试用期管理规定，明晰试用期管理流程
    - 4.3. 界定“不符合录用条件”的范围
    - 4.4. 针对本单位经常出现的试用期不合格的情形，进行有的放矢的特别约定
    - 4.5. 入职前及入职后的区别应对

### **第三编 无固定期限劳动合同中的法律知识要点与风险防控**

法律知识要点：《劳动合同法》第十四条之“无固定期限劳动合同”

法律风险防控：

- 1 . “可以订立无固定期限劳动合同”的法律内涵
- 2 . 如果劳动者在第二次固定期限劳动合同到期时，仍未提出续订劳动合同的，可不续订
- 3 . 劳动者在第二次固定期限劳动合同到期前，用人单位应对劳动合同进行有关履行或续签的梳理和评估
- 4 . 合理规避无固定期限劳动合同的 5 条措施

### **第四编 规章制度的制定中的法律知识要点与风险防控**

法律知识要点：《劳动合同法》第四条之“规章制度”

法律风险防控：

1. 两个“应当”的理解
- 2 . 工会或职工代表大会的法定参与权
- 3 . 证据材料的法律意义
4. 法定程序即民主讨论→提出方案→平等协商→共同确定→公示告知
- 5 . 公示或告知的必要性
- 6 . 告知的最佳方式
- 7 . 有效送达的法律意义及其策略
- 8 . 以集团公司名义制定的规章制度的适用性问题
9. 实操要点——
  - 9.1. 内容合法性与程序合法性
  - 9.2. 界定哪些行为为“严重违反”
  - 9.3. 将有关要求或声明写入规章制度或合同约定条款

### **第五编 处理违规劳动者中的法律知识要点与风险防控**

---

法律知识要点：《劳动合同法》——

第三十九条之“严重违反用人单位的规章制度”

第四十三条之“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会”

法律风险防控：

1. 先发制人地制定规章制度
2. 界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
3. 界定双重劳动关系
4. 对劳动者“欺诈”行为之界定
5. 被依法追究刑事责任的认定
6. 通知工会的法定程序

## 第六编 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金中的法律知识要点与风险防控

法律知识要点：《劳动合同法》——

第二十二条之“专项培训”、“服务期”、“违约金”

第二十三条之“保密事项”

第二十四条之“竞业限制”及其期限

法律风险防控：

1. 合同期满，但培训服务期尚未结束的处理及 3 条具体应对措施
2. 用人单位不得要求劳动者支付关于服务期约定的违约金的情形
3. 用人单位试用期不能要求劳动者支付违约金的情形
4. 服务期与正常工资调整
5. 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系
6. 保密与竞业限制的订立、补偿与范围
7. 违约金约定的原则
8. 竞业限制的年限
9. 竞业限制的补偿标准
10. 竞业限制的具体操作技巧
11. 用人单位可以约定违约金的两种情形
12. 劳动者赔偿责任的三个构成要件

## 第七编 劳动关系解除或终止中的法律知识要点与风险防控

法律知识要点：《劳动合同法》——

第三十四条之“用人单位发生合并或者分立”

第三十六条之“用人单位与劳动者协商一致”

第三十七条之“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位”

第四十条之代通知金

第四十一条之裁员

第四十四、四十五条之合同终止

第四十六条之经济补偿

第五十条之出具证明

---

法律风险防控：

1. 变更/合并/分立等并不能免责
2. 任何形式的劳动合同均可进行解除
3. 劳动者的预告解除
4. 劳动者的立即解除
5. 代通知金的风险防控
6. 裁员的六大实操要点与四种情形下是否支付经济补偿金
7. 六种特殊情形的合同解除与五大具体操作步骤
8. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形
9. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险防控
10. 出具/不出具“解除或终止证明”的风险防控

## **第八编 经济补偿金/赔偿金中的法律知识要点与风险防控**

法律知识要点：《劳动合同法》第四十七、四十八条之补偿标准

法律风险防控：

1. 用人单位或劳动者主动提出协商一致解除劳动合同的补偿及其操作技巧
2. 经济补偿金的基数及年限计算标准
3. 经济补偿与经济赔偿
  - 3.1. 经济补偿与经济赔偿的区别与联系
  - 3.2. 经济补偿与经济赔偿的计算基数
  - 3.3. 经济补偿与经济赔偿的计算年限
  - 3.4. 2008年1月1日前后关于经济补偿与经济赔偿的若干问题
4. 实操中的特例
  - 4.1. 分段计算
  - 4.2. 各自计算
  - 4.3. 08年前后的补偿标准

## **第九编 劳动报酬中的法律知识要点与风险防控**

法律知识要点：《劳动合同法》第八十五条之劳动报酬、加班费或经济补偿及其支付标准

法律风险防控：

1. 对法院支付令的应对
2. 加班的法律风险及其管控
  - 2.1. 加班申请策略
  - 2.2. 月薪制人员加班策略
  - 2.3. 延时加班及其处罚
3. 本条款有可能直接适用于仲裁、诉讼阶段

## **第十编 特殊用工与集体合同中的法律知识要点与风险防控**

法律知识要点：《劳动合同法》——

第六十九条之非全日制用工

第五十一、五十四、五十五、五十六条“集体合同”

- 
1. 出于预防，仍然建议订立书面协议或合同
  2. 暑假期/寒假期工、实习生与非全日制用工的区别
  3. 立法初衷与立法脉络
  4. 《广东省企业集体合同条例》的施行
  5. 集体合同与劳动合同的联系与区别
  6. 潜在影响

## 第十一编 劳务派遣新规中的法律知识要点与风险防控

法律知识要点：《劳动合同法》第五十七、六十三、六十六、九十二条劳务派遣  
法律风险防控：

1. 劳务派遣公司注册资本的提高
2. 劳动报酬、社会保险费、管理费应分别约定，不可笼统打包
3. 同工同酬的进一步明确
4. 临时性、辅助性、替代性岗位的进一步明确
5. 用工单位的连带责任及其处罚力度
6. 发包组织对个人承包经营者资质、实力的评估与劳动用工风

## 第十二编 其他要点与 HR 必备的 12 个法律文件

1. 何谓劳动关系、劳务关系、事实劳动关系、特殊劳动关系及双重劳动关系
2. 何谓解除、终止、中止、开除、除名、辞退及解雇
3. 劳动报酬包括哪些
4. 非正常情况下的工资支付（工伤、病、产、事假）标准是什么
5. 工伤认定的范畴及程序是什么
6. 如何应对“泡病假”
7. HR 的 12 个必备文件——
  - 7.1. 劳动合同（《劳动合同法》第十七条）
  - 7.2. 集体合同（《劳动合同法》第十一条、第十八条）
  - 7.3. 职工花名册（《劳动合同法》第七条）
  - 7.4. 劳动合同签收单（《劳动合同法》第八十一条）
  - 7.5. 职位告知书（《劳动合同法》第八条）
  - 7.6. 入职登记表（《劳动合同法》第八条）
  - 7.7. 签订劳动合同通知书（《实施条例》第五条）
  - 7.8. 劳动合同变更协议书（《劳动合同法》第三十五条）
  - 7.9. 解除/终止劳动合同通知书（《劳动合同法》第二十一、四十条）
  - 7.10. 解除/终止劳动合同证明（《劳动合同法》第五十条、第八十九条）
  - 7.11. 加班申请书（《劳动合同法》第三十一条、第八十五条）
  - 7.12. 劳动合同续签意向书（《劳动合同法》第四十六条）